

Programmation 2012/2013 ALLIES-PLIE de Lyon

THÉÂTRE FORUM :

L'ARGUMENTAIRE CULTURE DANS LE CADRE DE L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

Animé par la Cie « Petits Pas pour l'Homme »

Jeudi 31 janvier 2013

14h00-16h30

Espace Citoyen, Mairie du 8^{ème} arrondissement

Compte-rendu de la séance

Présents:

ALLIES-PLIE de Lyon, Vincent Beley, Directeur
ALLIES-PLIE de Lyon, Myriam Albet, Chargée de Mission Insertion Culture
ALIS, Aurélien Bissiau, Conseiller en Insertion Professionnelle
ARIEL Services, Ali Miraoui, Référent PLIE/RSA
Association UNI-EST, Claire Vanson, Chargée de mission Prévention/Lutte Discriminations
CFEU, Saïda Amchghal, Conseillère emploi formation Référente PLIE/RSA
CIDL ASPIE MOINS, Michèle Alzingre
CNFPT, Noline Laurent, Chef de service management durable des ressources
CNFPT, Sylvie Criterat
Culture Pour Tous, Audrey Pascaud, Déléguée générale
Culture Pour Tous, Christine Delobel, Stagiaire
Habitat et Humanisme, Evelyne Vacher, Chargée de mission emploi
IFRA, Muriel Bétend, Conseillère en insertion professionnelle
IFRA, Muriel Ndione
LA CHARADE Pôle Emploi Formation, Brigitte Ealet, Conseillère en insertion professionnelle
La Caravane des Dix Mots, Elise Courouble, Directrice Volet Rhône-Alpes
La Caravane des dix mots, Athénaïs Theodossopoulos, Chargée des projets d'atelier
La Caravane des dix mots, Johann Vergnon, Volontaire en service civique
Mission Locale PNVS, Isabelle Frealle, Conseillère Emploi Formation
Mission Locale RSE, Véronique Martel
Mission Locale RSE, Hakim Soltani
Mission Locale RSE, Latifa Ghezouani
Mission Locale Lyon 9^{ème}, Maryse Friand, Référent ML
Mission Locale Lyon, antenne Bachut, Joanna Magnien, Conseillère Emploi Formation
Mission Locale Lyon Siège, Camille Pucel, Volontaire en Service civique
MDEF de Lyon, antenne Mermoz, Peggy Pippereau, Animatrice Cyber-base emploi
MDEF de Lyon, antenne Duchère, Bénédicte Chenevier, Chargée d'accueil
PLIE UNI-EST, Valérie Laigle, Chef de projet PLIE

PREFECTURE, Philippe Delpy, Délégué du Préfet
REED Gerland, Solange Gauchon, Conseillère en insertion professionnelle
REED, Martine Leporcher
SAMATH, Kheme Phomphakdy
SOLID'ARTE, Christian Berger, Chargé de mission
SOLID'ARTE, Marie-Noëlle Duboisdendien
Union Nationale des PIMMS, Martine Laffont

1-Introduction

- **Myriam Albet, chargée de Mission Insertion Culture (MIC), ALLIES-PLIE de Lyon :**

Suite à l'accompagnement formatif réalisé entre mars et avril 2011 sur le thème de « la mobilisation sans discrimination des personnes éloignées de l'emploi sur des actions culturelles », le constat a été posé que la mobilisation sur l'axe culturel reste problématique.

Et ce malgré des évaluations démontrant que ce levier culturel est pertinent pour dynamiser les parcours vers l'emploi (travail sur la confiance en soi, estime de soi, mobilité géographique et intellectuelle, et sur les habiletés sociales transférables dans la sphère professionnelle du type : fiabilité, ponctualité, fonctionner dans un collectif...)

Il est donc important de former les référents socioprofessionnels pour qu'ils utilisent le support artistique et culturel et soient en capacité :

- de mobiliser les personnes en accompagnement sur ces projets
- d'assurer une égalité de traitement des personnes en ce qui concerne la diffusion de l'information

Pour aider les référents, des pôles de compétences ont été mis en place au 1er trimestre 2012 sur le territoire lyonnais, coanimés par la MIC, des institutions culturelles signataires de la Charte de coopération culturelle et des référents culture. Plus de 60 personnes étaient présentes.

Pour continuer dans cette « formation » des référents, une action de théâtre forum, à laquelle vous allez assister aujourd'hui, a été financée par Anne Sophie Condemine, Adjointe au maire de Lyon, Présidente d'ALLIES-PLIE de Lyon, Présidente de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon. Bien que financée par la Ville de Lyon, cette proposition s'adresse à tous les conseillers en insertion de l'agglomération (PLIE et Missions Locales).

- **Vincent Beley, directeur d'ALLIES-PLIE de Lyon et de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon :**

Constat : on valorise trop peu la place de la culture dans l'insertion. Pourtant, celle-ci est indéniablement un vecteur d'insertion.

Cette séance est l'occasion de mettre en avant les difficultés des discours par rapport à la culture. La culture n'est pas une anecdote, mais bien une action importante dans les parcours d'insertion.

La Mission Insertion Culture d'ALLIES-PLIE de Lyon est soutenue par la Ville de Lyon, le Grand Lyon, l'Etat, et la Région Rhône-Alpes. Elle a donc une vocation d'agglomération. Une nouvelle convention de partenariat a été signée jusqu'en 2014 et confirme les engagements autour de la MIC.

Le 15ème anniversaire de la MIC sera célébré en juin 2013 (date à confirmer) lors d'une « soirée de capitalisation » au Grand Lyon.

2 -La séance de théâtre forum:

- **Cie « Petits Pas pour l'Homme »/ Philippe Armand, animateur de séance**

Présentation du théâtre forum et de la séance :

Qu'est-ce que le théâtre forum ? = débattre en jouant/ le principe : égalité et liberté de parole

Ce dispositif théâtral stimule le débat, l'esprit de coopération et pas à pas, la recherche de progrès. Nous suivons l'idée de Benjamin Franklin « *Quand tu me dis, j'oublie, quand tu m'enseignes je me souviens, si tu m'implique, j'apprends.* »

Les participants quittent leur point de vue de spectateurs passifs, pour entrer dans une démarche active, constructive et extrêmement motivante.

Cet outil théâtral permet d'ouvrir des espaces de sensibilisation et de débat afin d'activer un processus de progrès. Notre méthode invite chacun à devenir acteur dans son travail, sa vie, ses comportements quotidiens et ainsi participer à des changements profonds et durables. Il s'agit pour les participants de s'exprimer au travers d'un espace de parole, de mettre en scène les problématiques. L'utilisation du langage théâtral change l'image qu'ils se font de ces situations et permet de rechercher collectivement des alternatives. En débattant sur ces thèmes, chacun entre dans un processus de dialogue constructif pour que des points de vue puissent s'exprimer, qu'ils soient entendus, pour que des propositions puissent émerger face aux comportements actuels.

Les situations que nous allons jouer avec vous aujourd'hui sont le résultat d'échanges réalisés avec la MIC en novembre 2012.

Il s'agit d'aborder différentes situations et difficultés auxquelles un conseiller référent peut être confronté dans un parcours d'insertion lorsqu'il choisit d'aborder l'argumentaire culturel avec un demandeur d'emploi, mais aussi avec ses collègues ou encore sa direction.

Nous rappelons bien entendu que chaque situation a ses propres questionnements, ses propres problématiques et que toutes ne pourront être abordées ici.

« Chauffe » de l'assemblée :

Le public est invité à se lever et à serrer la main à ses voisins en présentant ses passions, hobbies sur son temps libre.

Démarrage/ théâtre image fixe :

3 acteurs, 3 expressions bien différentes/ **Que voyez-vous ?**

Réponses de l'assemblée : « *la contradiction* », « *une présentation* », « *le fait de donner une direction* », « *une représentation de la hiérarchie* », « *une personne fermée* », « *une accusation de la part d'un autre collègue* », « *des liens rompus* », « *un médiateur entre deux personnes* », « *un conflit* », « *3 personnes qui ne sont pas liées* »

Philippe Armand : Le principe de l'image fixe : on y voit des choses différentes, toutes légitimes car individuelles

Mises en situation thématiques:

Situation 1 : « Du boulot, pas du loisir ! » Comment faire pour proposer une action culturelle à une personne en difficulté sociale et professionnelle ?

1^{ère} saynète :

2 acteurs de la Cie: Madame Martin, en recherche d'emploi et sa conseillère

La conseillère s'enquiert de l'avancée des démarches de la personne en recherche d'emploi (« *Où en êtes-vous dans votre recherche ? Qu'ont donné l'envoi des CV et LM pour les CAE que l'on avait identifié comme étant intéressants pour vous ?* »). Face à elle, une personne fortement déprimée, découragée, angoissée, en souffrance (« *Je n'ai aucune réponse. C'est de plus en plus difficile pour payer le loyer. Mon fils doit m'aider.* ») Sans transition, la conseillère cherche à savoir ce que la personne fait pour occuper son temps libre en journée ou en soirée, par-delà sa recherche d'emploi. Elle propose une sortie culturelle au DE (« *j'ai pensé à vous* »). Le DE se braque, et ne comprend pas pourquoi sa conseillère lui parle de théâtre (« *comme si c'était ma priorité* »). Le DE s'énerve et quitte violemment le bureau de la conseillère.

Philippe Armand, à l'assemblée : « **Que pensez-vous de cette situation ?** »

Réactions : « *L'objectif n'est pas atteint* », « *la conseillère l'a un peu perdu en proposant cette sortie* », « *le demandeur d'emploi est déstabilisé* », « *ne venait pas pour ça* », « *conseillère intrusive* » « *présentation de la sortie théâtre trop rapide* », « *décalage entre la situation de la personne bénéficiaire et l'approche de la conseillère* », « *n'est pas partie de la demande du DE, on dirait que la conseillère a voulu « placer » sa sortie, point barre* », « *la conseillère doit mieux partir de la demande d'emploi, être plus à l'écoute* », « *il aurait fallu répondre à son inquiétude du moment* ».

Philippe Armand : **profitons de l'espace forum pour essayer d'autres possibilités de relation**

2^{ème} saynète, avec un membre de l'assemblée à la place de la conseillère comédienne :

« *Avez-vous essayé de vous changer les idées ? Sortir un peu de votre recherche d'emploi ? Faire une pause, prendre du temps pour vous ?* » La personne DE se braque toujours « *ça veut dire quoi, prendre du temps pour soi ? Moi ce que je veux c'est un boulot* » La conseillère : « *Bien sûr je comprends, mais c'est important aussi de vous occuper de vous, de laisser un peu de côté les soucis.* » La personne hésite, mais écoute un peu plus. « *On peut vous proposer une sortie culturelle, tout sera pris en charge et vous n'aurez rien à payer* ».

Philippe Armand : **Qu'est-ce qui a changé ?**

« *La conseillère a trouvé une clé d'entrée* » « *La conseillère a mieux expliqué l'intérêt de la sortie* » « *la question du sens de la sortie est prise en compte* », « *plus de lien affectif* » mais aussi « *acharnement* » « *trop insistante, lourd* »

3^{ème} saynète, avec la même personne de la saynète 2 à la place de la conseillère + une personne qui prend la place de la DE : « *Que faites-vous pendant votre temps libre ?* » « *Quel âge a votre fils ? Il pourrait vous accompagner au théâtre ? Ça vous ferait du bien !* » La DE : « *Ma vie privée ne vous regarde pas* », « *je vais aller un soir au théâtre, et ça y est, vous croyez que ma vie va changer ?!?* »

Philippe Armand : **Qu'est-ce qui a changé ?**

« *C'est bloqué* », « *DE sur la défensive* » « *la conseillère s'épuise* » « *on ne fait pas le lien avec l'emploi* », « *c'est comme si la conseillère lui pointait ses carences à travers cette proposition* »

Idée proposée par la personne qui joue la conseillère : « *il faudrait des supports papiers pour débloquer la situation* » « *vous regarderez tranquillement à la maison* » **Qu'est-ce qui change ici ?** « *on laisse le choix* », « *confiance mutuelle* »

CCL, ce qu'on a appris : respecter le libre-choix, laisser les choses faire leur chemin, ne pas mettre trop de pression à la personne en insertion, induire un désir (avec des plaquettes notamment) ; bien resituer la proposition culturelle dans le cadre de la recherche d'emploi, ne pas déconnecter les deux ; bien repositionner la position du conseiller dans cette proposition

Situation 2 : « Amusez-vous bien ! » : Comment faire pour que mes actions d'insertion par la culture soient reconnues par ma hiérarchie ?

1^{ère} saynète :

3 acteurs de la Cie : 2 collègues référents insertion dont 1 référent culturel+ le directeur

Le directeur vient réclamer les bilans d'accompagnement. Un salarié précise qu'il est en train de les finaliser. La personne référente insertion et culture précise quant à elle qu'elle aura du retard dans le rendu « *parce qu'elle n'a pas eu le temps à cause du spectacle* ». Le directeur « *Quel spectacle ?* ». Le référent culturel : « *Vous savez bien, la sortie à l'Opéra avec le groupe de personnes en insertion* » Le directeur : « *Ah, oui, bien sûr...et, il y avait du monde ?* » Le référent culturel : « *Oui, 5 personnes* » Le directeur : « *5 personnes ?? Euh...Bien, j'attends vos bilans pour demain au plus tard.* » Le référent culturel : « *Je ferais au mieux, car demain soir j'accompagne un autre groupe au théâtre.* » Le directeur, ironique « *Amusez vous bien !* »

Philippe Armand, à l'assemblée : « **Que pensez-vous de cette situation ?** »

« *Aucune reconnaissance des actions culturelles* », « *le directeur lève les yeux quand il entend qu'il y a seulement cinq personnes* », « *comme s'il fallait un ratio de personnes mobilisées qui justifieraient le temps passé sur les actions* » « *peut-être que la personne est mal organisée ?* » « *Sinon faire des propositions sur comment aider le référent culture à dégager du temps sur ses actions culturelles considérant le travail qui doit être fourni par ailleurs* »

Idee de quelqu'un : « *cela peut faire l'objet d'une discussion à l'occasion de l'entretien d'évaluation individuel* »

2^{ème} saynète : le référent insertion/culture en entretien d'évaluation dans le bureau du directeur

Le référent culture présente le bilan des actions culturelles et précise que la mise en place de ces actions et leurs évaluations demandent du temps. Le directeur « *C'est quoi, du temps ? C'est-à-dire ?* ». Le référent culture propose la mise en place d'un temps dédié sur son temps

de travail consacré à sa mission culturelle. Le directeur n'a pas l'air de comprendre la charge de travail et la nécessité d'un temps dédié à ces actions.

Réactions de l'assemblée : « *le directeur entend mieux* », « *le directeur laisse le référent culture s'exprimer mais reste néanmoins sur ses positions* »

Discussion libre :

-Myriam Albet : Le temps passé sur les bilans des actions culturelles est énorme. Il faut prendre en compte cette dimension.

-L'idéal : formaliser un temps dédié, créer un cadre légitime ; Mais les contraintes économiques des structures rendent cela difficile à mettre en place.

- Il y a une différence à faire malgré tout entre les structures insertion financées sur l'axe culturel qui doivent avoir un temps dédié et les autres structures qui intègrent la culture comme un outil et qui vont fixer elles-mêmes le temps qu'elles peuvent y consacrer.

-On constate que peu de directeurs sont présents à cette rencontre. Cependant, si l'impulsion ne vient pas de la direction, difficile de mettre en place de vrais moyens et une reconnaissance du temps nécessaire à la mise en place des actions culture.

- Cela nécessite par ailleurs une dynamique globale et que tous les conseillers de la structures soient impliqués dans le travail fourni par le référent culturel et l'importance des ces actions sur les parcours d'insertion, sinon cela ne fonctionne pas.

- Proposition de présentation d'étude de cas en réunion d'équipe / partager les résultats des sorties en équipe.

- Point de vue d'un directeur, Vincent Beley : Sur les antennes MDEF, l'implication sur les actions culture reste à la marge et l'attribution de cette mission dépend pour beaucoup des intérêts et sensibilités des conseillers. Il est vrai que cela ne fait pas partie du profil de poste type du conseiller insertion. *Réponse d'un participant* : Ce n'est pas une question de sensibilité de la direction ou des conseillers, le problème c'est la réalité économique des structures qui n'ont pas de lignes budgétaires consacrées à la culture.

- Est-ce qu'il faut des militants culturels pour porter l'impulsion ? Mais cela induit que les choses soient souvent faites sur la base du volontariat, donc attention aux dérives possibles.

- Organiser une sortie culture ou mettre en place un atelier CV= idem, il faut être formé pour les deux, et les deux prennent du temps. Il faudrait une formation culture obligatoire dans la formation des référents insertion.

-On constate à la fois une incitation à mener des actions culture de la part de la direction et dans le même temps des reproches. Il y a un nécessaire changement des mentalités qui doit s'opérer du côté de la direction comme des conseillers.

-Il faut insister sur les plus-values de la culture sur l'emploi (arriver à l'heure, travailler la mobilité etc.) car la valeur « plaisir » de la culture et ses bénéfices sur les parcours d'insertion est une dimension qu'il est difficile à faire entendre vis-à-vis de nos tutelles.

Situation 3 : Comment faire pour que mes actions d'insertion par la culture soient reconnues auprès de mes collègues?

1^{ère} saynète :

3 acteurs de la Cie : 3 collègues insertion dont 1 référent culture devant la machine à café

La conseillère référent culture baille devant la machine à café. Ses collègues lui demandent si elle a fait la fête la veille. La conseillère référent culture dit qu'elle a accompagné un groupe en insertion au théâtre et qu'elle a dû raccompagner certaines personnes, comme il n'y avait plus de bus et métro. La conseillère référent culture reçoit un appel. C'est une personne bénéficiaire qui était dans le groupe théâtre de la veille. Le bénéficiaire demande à la conseillère référent culture si elle peut appeler son médecin, car elle a pris froid en allant à la sortie théâtre... Le référent culture, gêné, ne sait pas comment gérer la demande incongrue du bénéficiaire. Elle retourne travailler pendant que ses collègues commentent la situation : « *N'empêche c'est pas évident ce qu'elle fait, et les bénéficiaires qui abusent en plus.. elle fait l'assistante sociale* » « *En même temps, c'est cool, elle sort !* » « *Oui enfin, rentrer à minuit chez moi à cause du boulot, je voudrais bien voir la tête de mon mari !* » Puis retournant travailler, ils lancent « *Bon allez, on va bosser, on n'est pas dans une MJC ici !* »...

Philippe Armand, à l'assemblée : « **Que voyez-vous?** »

« *Attitude ambivalente des collègues : envieux et moqueurs* », « *aucune reconnaissance de la part des collègues* », « *le champ culturel revient dans l'imaginaire à celui d'assistante sociale+ MJC=clichés* » « *pb : la référente culture ne pose pas les limites quand le bénéficiaire abuse* » « *il manquait des notions professionnelles sur les bénéfices de la sortie pour les bénéficiaires d'un point de vue insertion* », « *la référente culture : gêne, culpabilité, en manque d'arguments* »

Philippe Armand, à l'assemblée : « **Selon vous pourquoi les collègues n'ont pas de reconnaissance/sont méfiants vis-à-vis du travail de leur collègue référent culture ?** »

« *Peur de faire pareil, de terminer tard- se demandent peut-être quel est le prix à payer pour travailler sur la culture* » « *incompréhension des collègues concernant les résultats insertion des actions* », « *les conseillers eux-mêmes doutent peut-être de leurs propres pratiques culturelles* »

Discussion libre :

-Myriam Albet : Si le cadre culturel était légitime dans le contexte professionnel, peut-être que la compréhension entre collègues serait plus simple.

-Pourquoi ne pas fédérer l'équipe salariée autour d'un projet culturel ? De façon à ce que les collègues, en plus d'être « concernés » soient « impliqués ».

-La sortie culturelle n'est pas un objectif, c'est un moyen.

-Il faut s'appuyer sur des témoignages de bénéficiaires, les inviter à en parler auprès d'autres conseillers.

-Intégrer l'axe culturel à la formation socioprofessionnelle en tant qu'outil comme un autre.

3-Retours sur la séance/ Perspectives

Vincent Beley : les enseignements tirés de cette séance

- Clarifier le lien avec l'emploi en direction des participants, des collègues, de la direction
- L'importance de la prise en compte du temps nécessaire aux actions, l'importance d'un temps dédié
- L'importance d'un support papier, de communication pour susciter le désir chez les bénéficiaires
- L'importance de l'évaluation des projets + les formaliser, en rendre compte en réunion d'équipe
- Attention cependant à ce que les actions culture ne soient pas sujettes à une évaluation trop importante car celles-ci restent somme toute marginales en terme d'investissement dans le budget des structures

Myriam Albet :

- L'idée de monter un groupe de travail commun, fédérer les initiatives ? Créer une communication commune qui présenterait plusieurs propositions ? Peut-être que cela pourrait s'envisager dans le cadre du projet de la Charte de Coopération Culturelle d'Agglomération
- Précise l'importance des retours de grilles d'évaluation de actions culture menées par les référents à la MIC afin que les projets soient valorisés + permettre une meilleure mobilisation des conseillers

Retours anonyme des participants, suite à la distribution d'un document d'évaluation et de synthèse élaboré par la Cie Petits Pas pour l'Homme :

CE QUE J'AI APPRIS :

- Beaucoup !
- La problématique de la thématique culture dans les autres structures.
- Que dans ma structure, l'action « culture » est assez bien intégrée.
- Que si l'étape culture est difficile à mettre en place dans ma structure, elle l'est aussi dans les autres structures.
- La difficulté à mettre en place cette référence dans certaines structures.
- La place de la culture dans les structures avec les collègues et la hiérarchie.
- Le regard est le même sur les actions à visée culturelle dans les différentes structures d'accompagnement.
- La difficulté d'en parler.
- Que la culture semble être vue comme un « hobby » et non une référence sérieuse de l'insertion.
- C'est naissant et ce n'est pas encore reconnu comme un outil validé.
- Cela ne fait pas partie systématiquement de la fiche de poste.
- L'absence de reconnaissance du référent par sa propre hiérarchie.
- Que c'est un travail de longue haleine (rappel des journées formations).
- Qu'il est toujours difficile de faire évoluer les représentations même si on est sensible à la culture.
- La difficulté de certaines personnes investies dans ce rôle de « promoteur de la culture » à faire partager leurs convictions.
- Il n'est pas toujours évident d'aborder la question de la culture.
- Que la notion de culture dans l'insertion requiert de la part du conseiller des connaissances, des supports et un travail de persuasion.
- Qu'il faut faire attention à la manière dont on aborde la thématique culture.
- A quel moment et par quel biais amener l'action culturelle.
- Comment faciliter « la promotion » de la culture dans un parcours d'insertion.
- Le support culturel doit avoir du sens pour tous (bénéficiaires, collègues...) d'où la nécessité d'expliquer.
- C'est une thématique qui demande du temps en terme de sensibilisation du public.
- Qu'au moins, on en parle
- Que l'on peut monopoliser (*mobiliser ?*) les conseillers socio-pro pour un forum-théâtre
- Que la « promotion » de la culture peut être un frein dans les relations entre collègues ou avec sa hiérarchie dès lors qu'on dépasse le cadre strict de l'emploi.
- Que le Théâtre Forum permet de débattre en jouant.
- La Compagnie « Petits pas pour l'Homme » s'est vraiment bien approprié le sujet (Bravo !)
- Qu'une saynète présentant une problématique peut entraîner diverses interprétations toutes légitimes.
- Découverte de l'efficacité du Théâtre Forum en formation, animation de groupes, etc... (1/2 journée passionnante : Bravo et merci !)
- Une méthode constructive à réutiliser.

CE QUE J'AI COMPRIS :

- Le support culture est très intéressant à introduire dans le parcours d'insertion des personnes.
- L'intérêt de la culture dans le parcours.
- Que les autres personnes du groupe ont l'envie de proposer une ouverture par l'intermédiaire de la culture.
- Que les difficultés sont communes entre conseillers.
- Qu'il est difficile de rendre la culture légitime et pertinente (problème de reconnaissance).
- Que ce n'est pas si simple.
- Qu'il reste du boulot.
- Rien n'est encore gagné.
- L'insertion par la culture reste à développer !!!
- Que la culture pouvait être assimilée à du loisir.
- Que si la culture peut-être vue parfois comme un hobby et non comme une référence sérieuse de l'insertion, qu'il ne faut pas laisser tomber pour autant mais juste changer sa façon d'approcher le sujet et d'en parler.
- Que tout le monde souhaite obtenir du temps afin de considérer que l'outil « sorties culturelles » est valorisant pour les salariés et pour les jeunes.
- Qu'il faut du temps dédié à la mise en place d'actions.
- Il faut s'adapter aux bénéficiaires.
- Ne pas être insistant.
- Qu'il faut être vigilant à ne pas harceler le bénéficiaire.
- Que je ne peux pas être « le sauveur » et donc être dans « imposer quelque chose » à l'autre (même pas la culture !).
- Qu'il ne faut pas oublier la mission 1^{ère} du CEF (*conseiller emploi formation ?*) et toujours faire le lien : expliquer d'abord le « pourquoi ».
- Il faut surtout expliquer l'intérêt de la culture pour le bénéficiaire. Il faut que cela ait du sens.
- Même les argumentaires, propositions d'actions se travaillent ; pas seulement les questions par rapport aux actions.
- Que ce n'est pas facile à faire passer ni auprès des jeunes, ni auprès des collègues si on n'explique pas suffisamment les choses.
- Les transactions interpersonnelles facilitant la relation ou la transmission du message culturel.
- La difficulté peut être d'impliquer les collègues sur cette thématique.
- Le découragement de certains référents et les difficultés à partager avec les collègues.
- La difficulté de communiquer avec les institutionnels par la culture, pour la culture comme pépinière d'emplois.
- Que le Théâtre Forum est un outil pour échanger des points de vue, pour faire avancer (avancer en marchant).
- Méthode participative menant à un consensus.
- Disparités de financements, de statuts, reconnaissances rendant complexe la lecture (*des problématiques?*).

CE QUE JE PROPOSE :

A MOI-MEME

- Une meilleure implication.
- Implication sur cette thématique culture.
- De mieux connaître les plus values du support culturel pour mes bénéficiaires et de m'en servir en respectant leur liberté d'y adhérer ou pas.
- Oser davantage, proposer des actions, des sorties.
- Prendre le temps de découvrir les actions culturelles.
- De mener à bien une sortie culturelle tout en rendant compte avec des faits concrets.
- Essayer de mettre en place des actions liées à la culture et me servir plus régulièrement de cet outil avec notre public.
- Poursuivre dans cette dynamique.
- De continuer ce qui se fait.
- Continuer à utiliser l'outil culture aux parcours auxquels il semble opportun en terme de temps et de plus value
- De continuer à présenter « Culture pour tous » dès l'entrée dans le PLIE et échanger avec les collègues là-dessus.
- De développer la culture dans ma structure en sensibilisant mes collègues par l'apport d'outils de communication et de support.
- De mieux communiquer sur les événements et les retours des participants
- En re-re-re-reparler au sein de ma structure.
- Relayer les infos et pointer les éléments positifs
- Regarder les différentes entrées d'une situation
- D'apprendre à me positionner en restant toujours à l'écoute.
- Devenir « Référente Culture département » des missions locales -Travailler sur l'animation de Théâtre Forum et chercher à me former sur cet outil pédagogique.

A MES COLLEGUES

- Evoquer la culture dès le début et faire apparaître la médiation culturelle dans le contrat d'engagement.
- De réfléchir aux projets que l'on pourrait mettre en place.
- Favoriser les échanges en les associant à la réflexion sur l'intérêt de la culture dans le métier.
- M'aider à sensibiliser le public.
- Développer un relationnel plus approfondi sur la notion de culture.
- Développer les arguments pour les « actions culture ».
- Montrer plus concrètement les bénéfices chez les personnes participantes.
- Etre à l'écoute et prendre en compte les effets positifs sur les jeunes et leur insertion.
- Qu'ils en reparlent au sein de leur structure.

- Partager la réflexion et l'échange que nous venons d'avoir cet après-midi (leur faire un retour).
- Faire un retour sur cet atelier.
- Echanger les pratiques.
- Développer la communication.
- Diffuser tous les outils à ma connaissance.
- De proposer des sorties aux jeunes et de les accompagner.
- De continuer ce qui se fait.
- Echanger sur l'outil Théâtre Forum dans ma pratique.

A MA STRUCTURE

- Renforcer la présentation de la mission culture lors des informations collectives.
- Plus de communication et d'affichage.
- D'en parler lors de nos réunions socio-professionnelles.
- Mettre cette thématique à l'ordre du jour d'une réunion de service.
- De reconnaître la culture comme un outil à part entière de l'accompagnement socioprofessionnel des personnes.
- Développer l'outil comme support d'insertion.
- D'insérer la culture comme tous les outils de la mission locale.
- Mettre en place un temps dédié à la culture.
- Dégager du temps pour cette action.
- Dégager du temps pour la culture.
- D'organiser et de proposer plus d'événements, projets liés à la culture.
- Proposer des ateliers, un projet de dimension raisonnable.
- De valoriser les jeunes suite aux sorties via des grilles d'évaluation et autres...
- Valoriser davantage les bilans.
- De continuer ce qui se fait.
- Le coaching global comme avenir de l'accompagnement.
- Débattre en jouant.

A LA MISSION INSERTION CULTURE

- Un appui pour la mise en place d'un projet.
- Réunir les référents cultures des structures pour donner du poids en mobilisation et en ressources d'organisation.
- Montrer les outils culture au démarrage des actions.
- De plus communiquer sur les actions déjà existantes.
- De diffuser régulièrement les infos pour les spectacles, par mail pour pouvoir les proposer aux bénéficiaires.
- Peut-être plus d'infos sur les actions du moment.
- Développer les supports, plaquettes pour mieux communiquer.
- Des témoignages de bénéficiaires
- Modifier la communication : « 1 personne globale »

- Clarifier le lien culture/emploi
- Rendre compte des problèmes à la hiérarchie
- Peut-être réenfoncer le clou auprès de ma responsable.
- Intervenir auprès de la direction et des conseillers pour sensibiliser et pointer l'importance des missions insertion culture
- Intervenir sur les formations de CIP mais aussi de directeurs de structures
- Travailler avec les artistes en insertion et proposer des ponts avec les autres structures pour la mobilisation des demandeurs d'emplois (la culture est aussi pépinière d'emplois)
- Un retour des résultats et des perspectives de la MIC
- Venir voir les structures de l'Est et du Sud Lyonnais sur l'agglomération.
 - Participation de la mission au groupe de travail sur les droits culturels dans l'agglomération (initié par CCO, IIEDH, Culture pour tous).
- De continuer ce qui se fait.
- Poursuivre cette lourde tâche (« Bon courage, on y arrivera ! »)
- De m'embaucher !
- Je ne suis pas certaine que la culture puisse être la réponse à tout, mais si cela peut être un moyen pour un DE de se sentir « ré appartenir » au groupe des gens « normaux », c'est-à-dire ceux qui sont à l'emploi, je suis « pour » !